



Resolución Directoral

Lima, 12 de marzo de 2025

VISTOS:

El Informe N° 000004-2025-UBIENESTAR/HSR, de fecha 10 de febrero del 2025, de la Unidad de Bienestar de Personal, la Nota Informativa N° 000170-2025-OARRHUMANOS/HSR, de fecha 10 de febrero del 2025, de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, la Nota Informativa N° 000031-2025-UBIENESTAR/HSR, de fecha 11 de febrero del 2025, el Informe N° 002-2025-UBIENESTAR/HSR, de fecha 10 de febrero del 2025, de la Unidad de Bienestar de Personal, la Nota Informativa N° 000179-2025-OARRHUMANOS/HSR de fecha 12 de febrero del 2025 de la Jefatura de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, el Memorando Múltiple N° 000044-2025-OEADMINISTRACION/HSR de fecha 13 de febrero del 2025 de la Oficina Ejecutiva de Administración, el Informe N° 000007-2025-UPLANES/HSR de fecha 18 de febrero del 2025 de la Unidad de Planes, el Memorando N° 000469-2025-OEPLANEAMIENTO/HSR de fecha 21 de febrero del 2025, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, el Memorando N° 000026-2025-OAJ/HSR del 27 de febrero del 2025 de la Oficina de Asesoría Jurídica, el Informe N° 000015-2025-UPLANES/HSR del 28 de febrero del 2025, de la Unidad de Planes, el Memorando N° 000589-2025-OEPLANEAMIENTO/HSR del 05 de marzo del 2025, de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico e Informe N° 000106-2025-OAJ/HSR, de fecha 07 de marzo del 2025, de la Oficina de Asesoría Jurídica y;

CONSIDERANDO:

Que mediante el Decreto Legislativo N° 1023 se creó la Autoridad Nacional de Servicio Civil, como ente rector del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos. Dicho Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos, desarrolla y ejecuta la política de Estado respecto del servicio civil; y comprende el conjunto de normas, principios, recursos, métodos, procedimientos y técnicas utilizadas por las entidades del sector público en la gestión de los recursos humanos;

Que, el artículo 140° del Reglamento del Decreto Legislativo N° 276 – Ley de Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público, aprobado por el Decreto Supremo N° 005-90-PCM, establece que (...) La Administración Pública a través de sus entidades, deberá diseñar y establecer políticas para implementar, de modo progresivo, programas de bienestar social e incentivos dirigidos a la promoción humana de los servidores y su familia, así como a contribuir al mejor ejercicio de las funciones asignadas;

Que, el artículo 17° de la Ley N° 28175, Ley Marco del Empleo Público, en relación a Los Programas de Bienestar Social, establece que la administración pública a través de sus entidades deberá diseñar y establecer políticas para implementar de modo progresivo programas de bienestar social e incentivos dirigidos a los empleados y su familia;

Que, el artículo 6° de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil establece en su primer párrafo, que las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades públicas o las que hagan sus veces, constituyen



el nivel descentralizado responsable de la gestión de recursos humanos, sujetándose a las disposiciones que emita el ente rector, teniendo entre una de sus funciones la de formular lineamientos y políticas para el desarrollo del plan de gestión de personas y el óptimo funcionamiento del sistema de gestión de recursos humanos, incluyendo la aplicación de indicadores de gestión;

Que, el Reglamento General de la Ley N° 30057 - Ley del Servicio Civil, aprobado por el Decreto Supremo establece en su Artículo 3°, que el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos está integrado por: a) La Autoridad Nacional del Servicio Civil, la cual formula la política nacional del servicio civil, ejerce la rectoría del Sistema y resuelve las controversias; b) La Dirección General de Gestión Fiscal de los Recursos Humanos o la que haga sus veces, del Ministerio de Economía y Finanzas, la cual implementa la gestión fiscal de los recursos humanos; y, c) Las Oficinas de Recursos Humanos de las entidades o empresas del Estado, o las que hagan sus veces, que constituyen el nivel descentralizado responsable de implementar las normas, principios, métodos, procedimientos y técnicas del Sistema";

Que, el numeral 5.2 del artículo 5° de la Directiva N° 002-2024-SERVIR/GDSRH - "Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las Entidades Públicas", aprobada por Resolución de Presidencia Ejecutiva N° 238-2014-SERVIR-PE, establece que las oficinas de recursos humanos se encargan de ejecutar e implementar las normas y lineamientos dictados por SERVIR en sus entidades; asimismo, lineamientos y políticas internas para la gestión de los procesos del sistema dentro de su entidad en concordancias con los objetivos organizacionales de la misma (...);

Que asimismo el numeral 5.3 señala que, el ámbito de acciones de las Oficinas de Recursos Humanos en el Sistema comprende (...) la gestión de siete (7) subsistemas conforme a lo establecido en el Artículo 3° del Reglamento General de la Ley del Servicio Civil aprobado por el Decreto Supremo N° 040-2014-PCM, los cuales son los siguientes: 1. Planificación de políticas de recursos humanos; 2. Organización del trabajo y su distribución; 3. Gestión del empleo; 4. Gestión del rendimiento; 5. Gestión de la compensación; 6. Gestión de desarrollo y capacitación; 7. Gestión de las relaciones humanas y sociales. Su finalidad es contribuir al fortalecimiento del servicio civil y a la mejora continua de la administración pública, optimizando finalmente el servicio del ciudadano;

Que, el numeral 6.1.7 de la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH, define al Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, como aquel subsistema que comprende las relaciones entre la organización y los servidores civiles y da soporte a todos los subsistemas del Sistema con la finalidad de contribuir a un ambiente de trabajo favorable, y comprende 05 procesos entre ellos el de Bienestar Social. En el acápite c) del numeral antes referido, se define a Bienestar Social como el Proceso del Subsistema de Gestión de las Relaciones Humanas y Sociales, que comprende las actividades orientadas a propiciar las condiciones para generar un buen ambiente de trabajo que contribuya al mejoramiento de la calidad de vida de los servidores, entre ellos se incluyen la identificación y atención de las necesidades de los servidores civiles y el desarrollo de programas de bienestar social, tipo asistenciales, recreativos, culturales, deportivos, celebraciones, entre otros;

Que, mediante Resolución Ministerial N° 090-2022/MINSA, se aprueba la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, "Directiva Administrativa para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud, la cual tiene como finalidad "Contribuir al logro de los objetivos institucionales y sectoriales mediante la estandarización de Planes Específicos en el Ministerio de Salud (MINSA), que se orienten a lograr la operatividad de las intervenciones sanitarias y administrativas relevantes";

Que, mediante el Informe N°002-2025-UBIENESTAR/HSR de fecha 10 de febrero del 2025, la Jefatura de la Unidad de Bienestar Social de este Hospital, emite opinión favorable al documento denominado "Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social del Personal 2025 del Hospital Santa Rosa", a efectos de que las actividades del referido plan de trabajo cuenten con el financiamiento correspondiente, sosteniendo que este Plan es un instrumento de gestión necesario que busca mejorar la calidad de vida de los servidores y de sus familiares, contribuyendo de esa manera al logro de los objetivos estratégicos del Hospital Santa Rosa;

Que, mediante el Informe N°000007-2025-UPLANES/HSR de fecha de fecha 18 de febrero del 2025, la Unidad de Planes de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico, emite opinión técnica,





Resolución Directoral

Lima, 12 de marzo de 2025

favorable al documento denominado “Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social de Personal 2025”, del Hospital Santa Rosa”, validando la estructura del Plan, al sostener que el referido Plan cumple con los criterios metodológicos establecidos en la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, Directiva para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud, y que se encuentra articulado con el Plan Operativo Institucional actualizado 2025 del Hospital Santa Rosa, aprobado por Resolución Directoral N° 349-2024-DG-HSR-MINSA, a través de la Unidad de Bienestar Social mediante la Actividad Operativa acciones en Bienestar Social;

Que mediante el Informe N° 000015-2025-UPLANES/HSR de fecha 28 de febrero del 2025, la Unidad de Planes, precisa que la Unidad de Presupuesto de la Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico confirma que el Plan en mención se financiará de acuerdo a la programación de gasto asignada en el presente ejercicio al centro de costo Unidad de Bienestar de Personal y sujeto a la disponibilidad presupuestal del Hospital Santa Rosa, en ese sentido emite opinión técnica favorable en relación a los gastos del Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social del Personal 2025 del Hospital Santa Rosa, validando así la estructura del Plan para el proceso de aprobación;

Que, mediante el Informe N° 000106-2025-OAJ/HSR, de fecha 07 de marzo del 2025, la Oficina de Asesoría Jurídica emite opinión favorable a la aprobación del “Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social del Personal del Hospital Santa Rosa 2025”, sosteniendo que este Plan se cifiene a los lineamientos previstos en la Directiva Administrativa N° 326-MINSA/OGPPM-2022, Directiva para la Formulación, Seguimiento y Evaluación de los Planes Específicos en el Ministerio de Salud;

Con el visto bueno de la Oficina de Administración de Recursos Humanos, Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico y de la Oficina de Asesoría Jurídica del Hospital Santa Rosa;

En uso de las facultades conferidas en el literal e) del artículo 6° del Reglamento de Organización y Funciones del Hospital Santa Rosa, aprobado mediante Resolución Ministerial N° 1022-2022-MINSA;

SE RESUELVE:

ARTICULO 1°. - APROBAR el documento “Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social del Personal 2025”, que en documento adjunto forma parte integrante de la presente resolución.

ARTÍCULO 2°.- NOTIFICAR la presente Resolución a las instancias administrativas para su seguimiento e interesados para su conocimiento y cumplimiento.

ARTÍCULO. 3°- DISPONER a la Oficina de Estadística e informática, efectúe la publicación del presente acto Resolutivo en la Página Web del Portal Institucional del Hospital Santa Rosa: <http://hsr.gob.pe>.

Regístrese, Comuníquese y Cúmplase,



L. CUADROS E.



M.C. RAUL NALVARTE TAMBINI
DIRECTOR GENERAL (e)
CMP. 020306 RNE. 012400

RNT/RMMH/gvc

DISTRIBUCIÓN:

- Dirección General
- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Administración de Recursos Humanos
- Unidad de Bienestar
- Oficina de Estadística e informática
- Archivo.



R. MARTINEZ M.



C. RAZURI



PLAN ESPECIFICO DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DEL PERSONAL 2025



**OFICINA DE ADMINISTRACIÓN DE RECURSOS
HUMANOS**

DIRECTOR GENERAL DEL HOSPITAL SANTA ROSA

M.C Raúl Nalvarte Tambini
Director General

EQUIPO DE GESTIÓN

CPC. Luisa Marina Torres Guerra
Director Ejecutivo de la Oficina Ejecutiva de Administración

Lic. Adm. Luis Alberto Cuadros Espinoza
Jefe de la Oficina de Administración de Recursos Humanos

Lic. Mervin Medelid Zapata Oviedo
Jefa de la Unidad de Bienestar Social del Personal

EQUIPO DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

Lic. Medina Atarama Ana Denis, Trabajadora Social

Lic. Neyra Estrada Tatiana De Las Mercedes, Trabajadora Social

Bach. TS Baldeón Pinares Flora Violeta, Técnico Asistencial en Trabajo Social

Bach. TS Sandra Brizet Meza Ramírez, Asistente Profesional I

Lic. Guevara Peralta Cecilia, Técnico Administrativo

Lic. Núñez Gonzales Lorena, Técnico Administrativo

Lic. Cancino Ramos Sophia Edith, Asistente Técnico Secretarial

Sra. Gonzales Ramos Rosa, Técnico Administrativo

REVISADOR POR:

Econ. Vilma Díaz Bravo
Especialista en Planeamiento
Unidad de Planes de la OEPE

Lic. Mervin Medelid Zapata Oviedo
jefa de la Unidad de Bienestar
social de Persona

CONTENIDO

I.	INTRODUCCION	4
II.	ANTECEDENTES:	5
III.	BASE LEGAL	7
IV.	ÁMBITO DE APLICACIÓN:	8
V.	FINALIDAD	8
VI.	OBJETIVOS	8
	6.1 Objetivo General.....	8
	6.2 Objetivos Específicos	9
VII.	CONTENIDO	9
	7.1. Aspectos técnicos Conceptuales.....	9
	7.2. Análisis de La Situación Actual	12
	7.2.1. Población Objetivo	12
	7.2.2. Problema (magnitud y caracterización)	14
	7.2.3. Alternativa De Solución.....	16
	7.3. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL.....	21
	7.4. ARTICULACIÓN OPERATIVA.....	21
	7.4.1. Cronograma De Actividades	21
	7.4.2. INDICADOR	26
	7.5. PRESUPUESTO.....	28
VIII.	RESPONSABILIDAD	29
IX.	ANEXOS	29


 FIRMA DIGITAL
 Firmado digitalmente por ZAPATA
 OVIEDO Mervin Medelid FAU
 20171604355 hard
 Motivo: Day V B
 Fecha: 14.02.2025 12:00:47 -05:00

I. INTRODUCCION

El Hospital Santa Rosa, es un establecimiento de salud del Tercer Nivel de Atención, categorizado como III-1, que brinda una atención Integral y especializada de salud a la población en el ámbito de su Jurisdicción y a demanda a nivel Nacional. La Institución Hospital cuenta con profesionales tanto de la salud como admirativos altamente calificados.

El Hospital Santa Rosa, se encuentra comprometido en gestionar y desarrollar programas que satisfaga las necesidades de los/as servidores/as civiles, lo cual repercutirá en la productividad de los mismos conllevando a desempeñar sus funciones con eficiencia y competitividad en nuestra Institución.

La Autoridad Nacional de Servicio Civil - SERVIR, como rector del Sistema de Administración de la Gestión de Recursos Humanos, mediante la Directiva N° 002-2014-SERVIR/GDSRH denominada; “Normas para la Gestión del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos en las entidades públicas”, aprobado por la Resolución de Presidencia Ejecutiva N°238-2014-SERVIR-PE, estipula que la Gestión de los Recursos Humanos está conformado por siete (7) subsistemas, siendo uno de ellos el de Relaciones Humanas y Sociales, en la que comprende el proceso de Bienestar Social .

En ese contexto, el Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social de Personal - 2025, es una herramienta de gestión que contribuirá en este tiempo de asumir el reto de alcanzar óptimamente el desarrollo de los objetivos institucionales, para el desarrollo del presente Plan se está solicitando un presupuesto que asciende a un monto total de S/. 2,483,215.00, que permitirá atender un proceso integral de las actividades de promoción, prevención, motivación e integración, que contribuyan a promover la mejor calidad de vida laboral y familiar de los servidores (as). Los cuales se desarrollarán mediante diversos mecanismos de coordinación y cooperación institucional, que hacen posible utilizar con una mayor eficiencia los recursos disponibles asignados y su desarrollo están enmarcadas en las nuevas disposiciones que rigen el Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos planteado por la Autoridad Nacional del Servicio Civil (SERVIR). Así como las normas emitidas por el Ministerio de Salud, los objetivos y estrategias del Plan Estratégico Institucional, Plan Operativo Institucional (POI) 2025 del Hospital Santa Rosa.

II. ANTECEDENTES:

La salud integral es fundamental para garantizar el equilibrio físico, mental y emocional en las personas. En los últimos años los cambios de los estilos de Vida de los servidores del Hospital Santa Rosa, las responsabilidades laborales, las presiones sociales y la falta de tiempo para el autocuidado han generado un incremento de problemas relacionados con el estrés, enfermedades crónicas y afecciones en la salud mental.

Además, factores como el sedentarismo, la mala alimentación, el uso de dispositivos electrónicos y la falta de prácticas preventivas han debilitado la calidad de vida de muchos servidores públicos aumentando así el riesgo de enfermedades evitables.

En ese contexto, surge la necesidad de un plan específico de bienestar por parte de la Unida de Bienestar Social de Personal, que está enfocado en la promoción de hábitos saludables, la prevención de enfermedades y el fortalecimiento del bienestar emocional dentro y fuera ambiente laboral.

El Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social de Personal, tiene como objetivo, contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.

Brindar una atención oportuna a los servidores para los casos socio familiares presentados por servidores y realizar visitas domiciliarias, gestión de seguros y tramite de prestaciones económicas ante Essalud u otros trámites.

Promover la cultura de prevención y promoción de la salud con la finalidad de detectar enfermedades a través de chequeos médicos o campañas de salud, dirigidos a los servidores y sus familias.

Promover estilos de vida saludables a través de ejercicios físicos, capacitaciones y consejería en alimentación saludable.

Implementar incentivos laborales para fortalecer el compromiso e identificación institucional.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

Sensibilizar a los servidores civiles sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo un enfoque activo hacia la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades.

Diseñar actividades de inducción y acompañamiento a los servidores próximos a cesar con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida.

Promover actividades de integración entre los servidores familia e institución con la finalidad de fomentar el buen clima laboral.

Todos los objetivos se trabajarán con un enfoque holísticos, que incluyen acciones personalizadas para la mejora de la calidad de vida y la promoción de una salud sostenible a largo plazo.

El plan Específico de la Unidad de Bienestar del Hospital Santa Rosa 2025 propone una combinación de estrategias que abarcan la actividad física, la nutrición equilibrada, la gestión emocional y la atención medica preventiva creando un entorno que fomente una vida saludable, plena y equilibrada



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Merlín Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:01:23 -05:00

III. BASE LEGAL

- ✓ Ley N° 26842 Ley General de Salud y sus Modificatorias
- ✓ Ley N°28175 Ley Marco de Empleo Publico
- ✓ Ley N° 27658 Ley Marco de Modernización de la Gestión del Estado y su Reglamento aprobado por el Decreto Supremo N°030-2002-PCM.
- ✓ Ley N° 30057 Ley de Servicio Civil y su Reglamento aprobado por el D.S N°0402014-PCM
- ✓ Ley N° 28983, Ley de la Igualdad de Oportunidades entre Hombres y Mujeres
- ✓ Ley 32185: Ley de presupuesto del sector público para el año fiscal 2025
- ✓ Ley N° 26644, Ley que precisa el goce del derecho de descanso Pre Natal y Post Natal de la Trabajadora Gestante y su Reglamento, Aprobado el Decreto Supremo N° 005-2011-TR.
- ✓ Ley N° 26790, Ley de modernización de Seguridad Social en salud y su
- ✓ Reglamento aprobado por D.S N° 009-97-SA
- ✓ Ley N° 29783 Ley de Seguridad y Salud en el Trabajo.
- ✓ Ley N° 29896 Ley de Implementación de lactarios en Instituciones del Sector Público y Sector Privado.
- ✓ Ley N° 31523 Ley que regula el ejercicio profesional del Trabajador Social.
- ✓ Ley N° 29973 Ley General de la Persona con Discapacidad y su Reglamento.
- ✓ Decreto Ley N° 14371 Ley que determina el número de profesionales de la Salud respecto Asistente Social y/o Trabajadora Social y viceversa.
- ✓ Decreto Legislativo N° 276 Ley de las Bases de la Carrera Administrativa y de Remuneraciones del Sector Público aprobado por D.S N° 005-90-PCM.
- ✓ Decreto Legislativo N°1023, Decreto Legislativo que crea la Autoridad Nacional del Servicio Civil, rectora del Sistema Administrativo de Gestión de Recursos Humanos.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1057, Decreto Legislativo que regule el Régimen Especial de Contratación Administrativa de servicios y su reglamento.
- ✓ Decreto Supremo N° 075-2008-PCM, modificado por el Decreto Supremo N° 0652011-PCM.
- ✓ Decreto Legislativo N° 1417, documento legal que promueve la inclusión de las personas con discapacidad en Perú.



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:01:38 -05:00

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

- ✓ Resolución Ministerial N° 1022-2007/MINSA Reglamento de Organización y Funciones del HSR.
- ✓ Resolución de Gerencia General N° 1311-GG-ESSALUD-2014 y sus modificatorias que aprueba la Directiva N°015-GG-ESSALUD-2014 y sus modificatorias.
- ✓ Directiva Administrativa N°326-MINSA/OGPPM-2022 Directiva para la formulación, seguimiento y evaluación de los planes específicos en el Ministerio de Salud.

IV. ÁMBITO DE APLICACIÓN:

El presente Plan comprende a todo el recurso Humano del Hospital Santa Rosa bajo los regímenes laborales de los Decretos Legislativos N° 276 Trabajadores nombrados y 1057 CAS y otros del Hospital Santa Rosa.

DISTRIBUCION DE SERVIDORES SEGÚN CONDICION DE TRABAJO

N°	MODALIDAD	CANTIDAD	%
1	NOMBRADOS	1054	69%
2	CAS	475	31%
TOTAL		1529	100.00 %

Fuente: OARRHH- Unidad de Selección a enero de 2025

V. FINALIDAD

El Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social de Personal – 2025, del Hospital Santa Rosa, es un instrumento de trabajo para mantener y contribuir las condiciones que favorezcan al desarrollo integral de los/las servidores/as, a la mejora de nivel de vida y el de sus familias. Asimismo, contribuye a incrementar los niveles de eficacia, eficiencia e identificación de los servidores/as con la institución, para el logro de los objetivos institucionales

VI. OBJETIVOS

6.1 Objetivo General

Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.

6.2 Objetivos Específicos

1. Brindar una atención oportuna a los servidores para los casos socio familiares presentados por servidores y realizar visitas domiciliarias, gestión de seguros y tramite de prestaciones económicas ante Essalud u otros trámites.
2. Promover la cultura de prevención y promoción de la salud con la finalidad de detectar enfermedades a través de chequeos médicos o campañas de salud, dirigidos a los servidores y sus familias.
3. Promover estilos de vida saludables a través de ejercicios físicos, capacitaciones y consejería en alimentación saludable.
4. Implementar incentivos laborales para fortalecer el compromiso e identificación institucional.
5. Sensibilizar a los servidores civiles sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo un enfoque activo hacia la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades.
6. Diseñar actividades de inducción y acompañamiento a los servidores próximos a cesar con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida.
7. Promover actividades de integración entre los servidores familia e institución con la finalidad de fomentar el buen clima laboral.

 **HOSPITAL SANTA ROSA**
PUEBLO LIBRE
Calidez, ciencia y experiencia a su servicio
FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:02:05 -05:00

VII. CONTENIDO

7.1. Aspectos técnicos Conceptuales

- **RECURSOS HUMANOS.** - Son el conjunto de trabajadores, así como cualquier persona física que se encuentran dentro o vinculado directamente, de una organización, sector o economía. También, en la administración de empresas, hace referencia a la gestión que se hace de los trabajadores dentro de una organización determinada.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

- **BIENESTAR:** Según la OMS, el bienestar es el estado en el que “una persona puede realizar sus propias habilidades y puede hacer frente a factores que pueden perturbarla”.
- **BIENESTAR SOCIAL.** - Toda actividad consciente, organizada y dirigida de manera individual o colectiva, que de modo expreso tiene por finalidad actuar sobre el medio social, para mantener una situación, mejorarla o transformarla.
- **SERVIDORES:** toda persona que tiene un vínculo laboral o contrato administrativo de servicio con la institución, en lo que no sea incompatible con sus respectivos regímenes o funciones.
- **ESSALUD.** - Tiene por finalidad la recepción, captación y gestión de los fondos de la seguridad social en salud para dar cobertura a los asegurados y sus derechohabientes a través del otorgamiento de prestaciones de prevención, promoción, recuperación y rehabilitación de la salud.
- **ATENCION INDIVIDUALIZADA.** - Es un proceso colaborativo y multidisciplinario que valora, planifica, ejecuta, coordina, supervisa, evalúa opciones y los servicios que permiten satisfacer las necesidades de una persona a través de la comunicación y los recursos disponibles.
- **PRESTACIONES ECONOMICAS.** - Las prestaciones son un conjunto de medidas que pone en funcionamiento la seguridad social para proveer, reparar o superar determinadas situaciones de infortunio o estados de necesidad concretos, que suelen originar una pérdida de ingresos o un exceso de gastos en las personas que los sufren.
- **CLIMA ORGANIZACIONAL.** - Se define al clima organizacional organización respecto al trabajo, el ambiente físico en que este se da, las relaciones interpersonales que tiene lugar en torno a él y las diversas regulaciones formales e informales que afectan a dicho trabajo.
- **PREVENCIÓN.** - Medidas destinadas a prevenir la aparición de enfermedades, la reducción de los factores de riesgo para los



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy Vº Bº
Fecha: 14.02.2025 12:02:22 -05:00

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

servidores y usuarios externos; de igual forma, detener su avance y atenuar sus consecuencias una vez producida.

- **INDUCCIÓN.** - es el procedimiento por el cual se presenta la empresa a los nuevos empleados para ayudarles a integrarse al medio de trabajo y tener un comienzo productivo.
- **EFICIENCIA:** la capacidad de un sistema de salud de lograr los mejores resultados con los recursos disponibles, teniendo en cuenta la relación entre los resultados y los costos.
- **EFICACIA:** este término hace referencia a la capacidad de una persona o un grupo para alcanzar unos objetivos marcados.
- **PROMOCIÓN DE LA SALUD.** - Es un proceso político y social global que abarca acciones dirigidas a modificar las condiciones sociales, ambientales y económicas, con el fin de favorecer su impacto positivo en la salud individual y colectiva.
- **INCLUSION SOCIAL.** – La inclusión, entendida desde un punto de vista social, tiene que ver con el trabajo que diferentes personas realizan a diario para asegurar que grandes sectores de la sociedad no queden por fuera de esta y entren entonces en una espiral de violencia, delincuencia y paupérrimas condiciones de vida. La inclusión social significa integrar a la vida comunitaria a todos los miembros de la sociedad, independientemente de su origen, de su actividad, de su condición socio-económica o de su pensamiento.
- **CESE POR LIMITE DE EDAD.** - El cese por límite de edad es el término de la relación laboral de un trabajador cuando alcanza la edad máxima establecida por la ley. En el Perú, esta edad es de 70 años
- **CULTURA DE PREVENCION DE LA SALUD.** - Es un conjunto de creencias y prácticas que promueven la salud y la seguridad. Se basa en la idea de que es posible evitar o reducir el riesgo de accidentes, lesiones, enfermedades y otros problemas de salud.

 **HOSPITAL SANTA ROSA**
PUEBLO LIBRE
Calidez, ciencia y experiencia a su servicio

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:02:37 -05:00

7.2. Análisis de La Situación Actual

La Unidad de Bienestar Social de Personal, tiene como objetivo velar por el bienestar personal, familiar y laboral de los servidores de Hospital Santa Rosa, a través de las diferentes actividades como la atención personalizada, actividades de prevención y promoción de la salud, actividades de estilo de vida saludable y otros. Creando una cultura de salud y mejorar la calidad de vida de los servidores.

7.2.1. Población Objetivo

El Hospital Santa Rosa cuenta con una población económicamente activa de 1529 servidores de acuerdo como se consigna en la tabla N° 01, asimismo se ha señalado las Tablas N° 02, 03, 04, 05 y 06, con la finalidad de identificar a los servidores por grupo ocupacional, por adultos mayores, por edad fértil, por discapacidad y por cese por límite de edad.

Tabla N° 01: N° de Trabajadores según Régimen laboral

Régimen Laboral	PEA TOTAL
Nombrado (D.L N°276)	827
Contratado por Reemplazo, DL. N° 276	126
CAS (D.L N° 1057)	475
Destacado (D.L N° 276)	21
Designados en HSR	02
Residente	64
Otros	14
TOTAL	1529

Fuente: OARRHH- Unidad de Selección a enero de 2025



Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:02:54 -05:00

Tabla N° 02: N° De Trabajadores Según Grupo Ocupacional

Grupo Ocupacional	Nombrados	Cas	Otros	Total
Funcionarios Directivos	7	9	0	16
Profesionales	22	10	0	32
Profesionales de la Salud	568	236	14	818

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

 FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:03:12 -05:00

Técnicos Administrativos	90	25	0	115
Técnico Asistenciales	295	178	0	473
Auxiliares Asistencial	44	16	0	60
Auxiliar administrativo	14	1	0	15
Total				1529

Fuente: OARRHH- Unidad de Selección a enero de 2025

Tabla N° 03.: N° de Trabajadores de 60 años a más

ITEMS	EDADES											TOTAL
	60 AÑOS	61 AÑOS	62 AÑOS	63 AÑOS	64 AÑOS	65 AÑOS	66 AÑOS	67 AÑOS	68 AÑOS	69 AÑOS	70 AÑOS	
FEMENINO	20	23	28	28	26	24	32	30	28	16	21	276
MASCULINO	7	19	14	9	14	7	6	7	13	8	2	106
ADMINISTRATIVO	7	12	7	7	8	6	4	5	9	4	2	71
ASISTENCIAL	20	30	35	30	32	25	34	32	32	20	21	311
TOTAL DE SERVIDORES	27	42	42	37	40	31	38	37	41	24	23	382

Fuente: OARRHH- Unidad de Selección a Enero de 2025

Tabla N° 04: N° De Trabajadores Según Edad Fértil -Condición Laboral y sexo

CONCEPTO	NOMBRADO	CAS	CAS FUNCIONARIO	DESTACADO QUE VIENEN	RESIDENTES LIBRES	RESIDENTES POR DESTAQUE	DESIGNADO EN HSR	CANTIDAD
FEMENINO	191	298	0	4	23	7	0	523
MASCULINO	82	121	3	6	13	7	1	233
TOTAL								756

Fuente: OARRHH- Unidad de Selección a enero de 2025

Tabla N° 05. N° de Servidores con Discapacidad

N° de Trabajadores Con Discapacidad Que Laboran El Hospital Santa Rosa - Condición Laboral y Sexo			
SEXO	NOMBRADO	CAS	TOTAL
FEMENINO	8	1	9
MASCULINO	6	1	7
TOTAL			16

Fuente: OARRHH- Unidad de Legajo y Unidad de Bienestar a noviembre del 2024

Tabla N° 06. N° de Servidores Cesantes

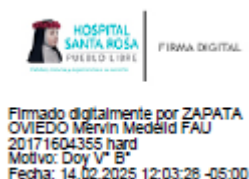
N° de Trabajadores cesantes en 2025	
SEXO	NOMBRADO
FEMENINO	22
MASCULINO	1
TOTAL	23

Fuente: OARRHH- Unidad de Legajo y Escalafón 2025

7.2.2. Problema (magnitud y caracterización)

Dentro de los principales problemas de nuestra población objetivo se ha identificado los siguientes:

- Hospital Santa Rosa, es una entidad que garantiza, en el centro de trabajo los medios y condiciones que protejan la vida, la salud y el bienestar de los trabajadores, que prestan servicios o se encuentran dentro del ámbito del centro de labores. En este contexto, el uniforme de faena tiene como finalidad proteger la salud del recurso humano mediante su dotación a los servidores del Hospital Santa Rosa, para prevenir las enfermedades Infectocontagiosas y otros riesgos en agravio de la salud durante el ejercicio de sus funciones. Considerar que todo trabajador, se enfrenta a una serie de riesgos ocupacionales, que se definen como la probabilidad de que la exposición a un factor de riesgo peligroso en el trabajo cause enfermedad o lesión. como consecuencia de un accidente laboral que sufra el trabajador en el desempeño de sus funciones. El uniforme de faena, es el conjunto de prendas de vestir que son entregados a los servidores que se encuentran laborando en forma efectiva.
- Con respecto a las Campañas Preventivas programadas en el año 2024, se realizó la Campaña oftalmológica y la Campaña Preventiva de Cáncer de mama y cuello uterino, con la finalidad de prevenir y recibir un tratamiento oportuno a las enfermedades crónicas, pero por los permisos restringidos, horarios limitados y cumplimiento de brechas u otros factores personales no han permitido el cumplimiento de las atenciones médicas.



Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:03:28 -05:00

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

- Ante las enfermedades no transmisibles como el cáncer, la diabetes mellitus, la hipertensión arterial, las enfermedades cardiovasculares, la enfermedad renal crónica y la obesidad son enfermedades que deben ser enfrentadas fundamentalmente con prevención. Estas enfermedades son causantes de la muerte y discapacidad. Deben de ser tratadas oportunamente ya que son crónicas y de un tratamiento prolongado. En nuestra institución se ha venido evidenciando a través del descanso médicos prolongados que los servidores tanto Nombrados como Cas adolecen de enfermedades crónicas. En ese sentido, el quehacer profesional de Bienestar Social se centró en la prevención y promoción de la salud, gestionando el chequeo médico de los servidores en el Policlínico Preventivo Larco de Essalud, y en las Campañas de Salud en cumplimiento a D.S N° 005-90 PCM - Reglamento de la Ley N° 276, en el artículo 142 establece los programas de Bienestar Social están dirigidos a contribuir al desarrollo humano del servidor de carrera y de su familia en lo que corresponde, procuran la atención prioritaria de sus necesidades básicas de modo progresivo, mediante la ejecución de acciones destinadas a cubrir los siguientes...c) Salud, medicinas y asistencia social al interior de la entidad y extensiva a su familia...”.

En el Hospital Santa Rosa, se cuenta con servidores que requieren de la continuidad de su tratamiento médico por adolecer una enfermedad ya definida o irreversible como el caso del cáncer, otros se encuentran en la etapa preventiva donde sobresale el ausentismo a los chequeos médicos o campañas de salud.

Es por ello que se viene implementando mecanismos para disminuir los factores de ausencia, y puedan asistir al chequeo médico a fin de descartar cualquier tipo de enfermedad evitando a futuro complicaciones en la salud.

 **HOSPITAL SANTA ROSA**
PUEBLO LIBRE
FIRMA DIGITAL
Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:03:45 -05:00

7.2.2.1. Causa del Problema

- Falta de cultura preventiva de salud
- Ausentismo en la programación de chequeos médicos perdiéndose cupos en Essalud.
- Jefes inmediatos no brindan las facilidades para que participen en las campañas y chequeos médicos.
- Problemas de estrés y angustia de servidores con enfermedades oncológicas.
- Servidores que requieren de visitas domiciliarias con problemas de salud u Otros casos.
- Sedentarismo.
- Motivaciones laborales
- Soporte emocional a los servidores próximos a cesar por límite de edad.
- Conflictos laborales.
- Problema de liderazgo
- Problema de comunicación asertiva.
- Falta de incentivos laborales a los servidores.

7.2.3. Alternativa De Solución

El plan específico de Bienestar Social de Personal a través de una metodología cualitativa busca contribuir a la equidad entre la vida laboral y familiar del servidor activo mediante el acompañamiento y seguimiento y cesantes a través de la implementación de actividades de Bienestar que influya en un clima laboral, personal y familiar saludable.

En ese sentido el Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social de Personal 2025, está planteando las siguientes actividades operativas:

Programa de Atención Social y sus Familias; es una actividad que permite trabajar con el servidor y familia cuyo objetivo es Orientar y apoyar a los servidores sobre:

- Trámites ante Essalud, prestaciones económicas y sociales que se encuentran comprendidas dentro del régimen contributivo de la seguridad social de salud, se realiza el apoyo en los siguientes trámites:
- Acreditación de titular y derechohabientes.
- Validación de descansos particulares.

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

- Creación de usuario plataforma VIVA ESSALUD. Solicitud de prestaciones económicas de: maternidad, lactancia, enfermedad, accidente común o laboral, otros.
- Seguimiento de expedientes con código NIT.
- Visitas domiciliarias
- Visitas hospitalarias
- Seguimiento a los casos de salud casos de fallecimiento, etc. con la finalidad de una atención oportuna, mejorar la calidad de vida, información y apoyo personalizado y en grupo.

Programa de Prevención y Promoción de la Salud: Con el objetivo de fortalecer la cultura de la prevención, información y promoción de estilos de vida saludable entre los servidores del Hospital Santa Rosa.

Programa de prevención:

- ✓ Chequeo Médico Anual Essalud – Policlínico Larco
- ✓ Campañas de Nutrición, Oftalmológicas y odontológicas
- ✓ Campaña de Salud "Ofertas Flexibles EsSalud (Despistaje de anemia, diabetes, colesterol y triglicéridos.
- ✓ Campañas referentes a temas de Salud mental.
- ✓ Violencia familiar y sexual.
- ✓ Lactario Salud saludable e Importancia de la Lactancia Materna



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:04:22 -05:00

Programa de Estilos De Vida Saludable: está enfocado en generar conciencia y cultura del autocuidado, en los trabajadores del Hospital Santa Rosa, sabiendo que está se replicara no solo a su entorno laboral sino también a sus familias, este mismo programa pretende abarcar los hábitos alimenticios de los servidores a fin de mejorar su salud, el ejercicio físico, abstinencia al tabaquismo y no consumo de alcohol. Por medio de: Promoción de Actividad física: Pausas Activas, alimentación saludable y ejercicios físicos (baile, deporte) y Capacitaciones en alimentación saludable.

Programa de Integración e incentivos: La motivación es uno de los elementos claves para el rendimiento y productividad de un equipo de trabajo, es una herramienta que permite que el trabajador perciba el reconocimiento especial de su trabajo realizado en el Hospital Santa Rosa, motivación que a futuro tendrá a servidores que desarrollen y Fortalezcan valores positivos en el entorno de

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

trabajo armonioso, estable y la satisfacción de los jefes inmediatos por los logros obtenidos, pues son factores que se ven reflejados en su compromiso y productividad para la institución.

Se impulsará acciones que coadyuven a lograr un clima organizacional favorable, promoviendo actividades de integración, culturales, deportivos, recreativos y de reconocimiento en las fechas conmemorativas. Las actividades planteadas:

- ✓ Reconocimiento al mejor servidor.
- ✓ Reconocimiento a servidores por 25 y 30 años de servicios
- ✓ Gestionar la Dotación del Uniforme de Faena para la protección de los Servidores.
- ✓ Campeonato Deportivo de Fulbito y Vóley
- ✓ Ferias alimentarias
- ✓ Concurso de Platos Típicos del Perú
- ✓ Realizar actividades de Integración, concurso participativo de oficinas.
- ✓ Integración y Reconocimiento
- ✓ Saludos por aniversario a grupo ocupacionales.



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:04:41 -05:00

Programa Inducción al personal activo próximo a cesar: Actividades centradas en el trabajo de sensibilización, capacitación orientación y pautas para lograr sus beneficios sociales al grupo humano próximos a cesar con la finalidad de contribuir su calidad de vida.

- ✓ Registro, Inducción, capacitación,
- ✓ Participación en campañas de salud atención en salud.
- ✓ Asesoría en trámites de cese
- ✓ Reunión de confraternidad.

Estrategia O Metodología De Intervención Del Plan Específico.

La metodología de intervención del Plan específico de Bienestar Social de Personal 2025, se basa en una metodología cualitativa la cual se sustenta mediante las herramientas de intervención descritas en la tabla N°07 que permitirá el seguimiento y monitoreo individualizado y personalizado en sus diagnósticos.

TABLA N° 03. Estrategias De Intervención Del Plan De Bienestar

Objetivos Específicos	Sub- Actividades	Metodología O Estrategia De Intervención
Brindar una atención oportuna a los servidores para los casos socio familiares presentados por servidores y realizar visitas domiciliarias, gestión de seguros y tramite de prestaciones económicas ante Essalud u otros trámites.	Atención y soporte Social al servidor y sus Familiares	✓ Registro de atención ✓ Formatos de Boletas de Exoneraciones ✓ Compromisos de pagos por atención en el Hospital Santa Rosa. ✓ Formatos de Visitas Domiciliarias ✓ Fichas Sociales ✓ Declaraciones Juradas ✓ Constancia de alta de Hospitalización ✓ Formato de registro de uso diario del Lactario ✓ Formato de seguimiento de caso.
Promover la cultura de prevención y promoción de la salud con la finalidad de detectar enfermedades a través de chequeos médicos o campañas de salud, dirigidos a los servidores y sus familias.	Promoción, Prevención y prestaciones de salud.	✓ Formatos de registro por participación ✓ Capacitación ✓ Flyers ✓ Difusión por correo Institucional. ✓ Informes con fotos.
Promover estilos de vida saludables a través de ejercicios físicos, capacitaciones y consejería en alimentación saludable	Programa de Estilos de vida Saludable.	✓ Formatos de registro por participación ✓ Capacitación ✓ Flyers ✓ Difusión por correo Institucional. ✓ Informes con fotos.


 FIRMA DIGITAL
 Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medardo FAU
 20171604355 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14.02.2025 12:04:41 -05:00

“AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA”

Implementar incentivos laborales para fortalecer el compromiso e identificación institucional.	Programas de Motivación e Incentivos	✓ Banner ✓ Flayers ✓ Talleres ✓ Actividades de confraternidad. ✓ Difusión por correo Institucional
Sensibilizar a los servidores civiles sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo un enfoque activo hacia la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades	Programas de integración y sensibilización dirigido a las personas con discapacidad y a los servidores del H.S.R.	✓ Banner ✓ Flayers ✓ Talleres ✓ Charlas Informativas ✓ Difusión por correo Institucional.
Diseñar actividades de inducción y acompañamiento a los servidores próximos a cesar con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida.	Programas de Acompañamiento en la etapa de transición a los servidores próximos a cesar por límite de edad	✓ Taller de asesoría ✓ Flayers ✓ Campañas ✓ Registro de servidores
Promover actividades de integración entre los servidores familia e institución con la finalidad de fomentar el buen clima laboral.	Talleres de motivación y recreación según calendario	✓ Taller motivacional ✓ Flayers ✓ Banner ✓ Registro de participación


 FIRMA DIGITAL
 Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
 20171604355 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14.02.2025 12:04:41 -05:00

7.3. ARTICULACIÓN ESTRATÉGICA INSTITUCIONAL

Objetivo Estratégico Institucional (PEI-MINSA)	Acción Estratégica Institucional (PEI-MINSA)	Categoría Presupuestal	Actividad Presupuestal	Actividad Operativa
OEI.05 Mejorar la gestión y el desarrollo de los recursos humanos en salud con énfasis en competencias; y la disponibilidad equitativa en el país	AEI.05.01 Plan De Dotación De Recursos Humanos En Salud Acordado Con Gobiernos Regionales; Implementado.	9001	Gestión De Recursos Humanos	Acciones En Bienestar Del Personal

7.4. ARTICULACIÓN OPERATIVA

7.4.1. Cronograma De Actividades Se presentará la Matriz 202 “Matriz de Programación de acciones para el desarrollo del Plan Específico de la Unidad de Bienestar Social de Personal 2025.



Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:05:49 -05:00

MATRIZ N° 2.2. MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN ESPECIFICO DE BIENESTAR

DEPENDENCIA: OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS

CENTRO DE COSTO: UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

OBJETIVO GENERAL: Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.

ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025											
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRES P	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACT-OPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEBR	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC
	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones en Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Elaboración del Plan de Bienestar Social de Personal.	Plan	Convocar a reunión de trabajo para la elaboración del Plan de Especifico de UBSP.	X											
								Gestionar la aprobación del Plan	X											
								Socialización del Plan de Bienestar Social		X										
						Elaboración del Plan de Cultura y Clima Organizacional.	Plan	Convocar a reunión de trabajo para la elaboración del Plan de Cultura y Clima Organizacional.	X											
								Gestionar la aprobación del Plan		X										
								Socialización del Plan de Cultura y Clima Organizacional		x										
						Elaboración del Plan de Comunicación Interna.	Plan	Convocar a reunión de trabajo para la elaboración del Plan de Comunicación Interna.	X											
								Gestionar la aprobación del Plan		X										
								Socialización del Plan de Comunicación Interna.		X										
Brindar una atención oportuna a los servidores para los casos socio familiares presentados por servidores y realizar visitas domiciliarias, gestión de seguros y tramite de prestaciones económicas ante Essalud u otros trámites.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones en Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Atención y soporte Social al servidor y sus Familiares	Informe	Atención personalizada (orientación-consejería)												
							Formato de Visitas Domiciliarias	visitas domiciliarias	1	1	3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
							Formato de Visitas Hospitalarias	visitas hospitalarias	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
							Fichas sociales aplicadas	Aplicación de Fichas Sociales	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18	18
							Informe de Seguimientos sociales	Seguimiento de casos sociales	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
							Reporte mensual de exoneraciones	Descuentos parcial o total de citas médicas, exámenes auxiliares por laboratorio, hospitalización, diagnostico por imagines, emergencias y otros.	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250	250
							Reporte mensual exoneraciones	Atenciones por exoneraciones de exámenes Médicos Pre- Vacacionales.	10	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20	20
							Informes	Deudas de los servidores a la Institución por concepto de: créditos especiales (Hospitalización, Servicio de Laboratorio, Servicio de Radiología, Servicio Odontología otros).	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
							Informes	Solicitud de Prestaciones económicas de maternidad y incapacidad temporal	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1	1
							Reporte mensual de validación de descansos médicos	Validación de descansos médicos particulares	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8
							Reporte mensual de validación de seguimiento de expedientes.	Seguimiento de Expedientes con código NIT	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8	8

MATRIZ N° 2.2. MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DE LAS UNIDADES O SERVICIOS POR UNIDAD PRODUCTORA																					
DEPENDENCIA: OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS										CENTRO DE COSTO: UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL											
OBJETIVO GENERAL: Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.																					
ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025												
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRESP	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACT-OPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC	
Promover una cultura de prevención y promoción de la salud con la finalidad de detectar enfermedades a través de chequeos médicos o campañas de salud, dirigidos a los servidores y sus familias.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones del Plan de Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Promoción, Prevención y prestaciones de salud.	Informes	Campaña de Salud "Ofertas Flexibles EsSalud" (despistajes de anemia, diabetes, colesterol y Triglicéridos)			X										
								Chequeo medico Anual Essalud-Policlinico Larco				X									
								Campañas de Nutrición, oftalmología, odontológica.		X		X			X						
								Campaña de Salud Mental								X					
								Campaña Preventiva de Cáncer									X				
								Capacitación de Violencia Familiar y Sexual										X			
								Capacitaciones sobre las Pensiones y Beneficios ante enfermedad Terminal y/o Cáncer.					X								

ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025											
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRESP	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACT-OPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGOS	SET	OCT	NOV	DIC
Promover estilos de vida saludables a través de ejercicios físicos, capacitaciones y consejería en alimentación saludable.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones del Plan de Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Programa de Estilos de vida Saludable.	Registro de trabajadores participantes	Pausas activas			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
								Ejercicios fisicos				X		X			X			
								Asistencia Tecnica Nutricional			X	X	X	X	X	X	X	X	X	X

MATRIZ N° 2.2. MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DE LAS UNIDADES O SERVICIOS POR UNIDAD PRODUCTORA

DEPENDENCIA: OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS CENTRO DE COSTO: UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

OBJETIVO GENERAL: Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.

ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025											
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRESP	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACTOPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Implementar incentivos laborales para fortalecer el compromiso e identificación institucional.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones del Plan de Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Programas de Motivación e Incentivos	Informe	Reconocimiento al Mejor Trabajador.			X			X			X		X	
							Informe	Reconocimiento a servidores por lo 25 y 30 años					X							
							Informes	Otorgamiento de Uniformes Institucionales y de Faena.	X		X			X						
							Registro	Entrega de aparato floral por caso de fallecimiento de servidor y familiar directo.		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
							PARA LOS SERVIDORES													
							Registro de participantes	Campeonatos Deportivos de Confraternidad.						X		X	X			
								Saludos mensuales por celebración de grupos ocupacionales		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
							PARA SERVIDORAS LACTANTES													
							Registro de madres lactantes	Entrega de Ajuares		X	X	X	X	X	X	X	X	X	X	X
								Charlas informativas del buen Uso de Lactario Institucional.				X			X			X		
								Importancia de la Lactancia Materna								X				
								Celebración de la Lactancia Materna.								X				
							PARA HIJOS DE LOS SERVIDORES													
							Informes	Gestionar la creación de la Cuna Guardería	X			X				X				

ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025											
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRESP	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACTOPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Sensibilizar a los servidores civiles sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo un enfoque activo hacia la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones del Plan de Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Programas de integración y sensibilización dirigido a las personas con discapacidad y a los servidores del H.S.R.	Registro de Trabajadores Participantes.	Taller de sensibilización de integración con personas con Discapacidad a los servidores de la institución.			X						X			
								Taller de habilidades Blandas para personas con Discapacidad.					X					X		
								Charla Informativa: Como tramitar mi Carnet de Conadis.				X					X			
								Gestionar el Carnet de Conadis de los servidores con Discapacidad.						X					X	

ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025											
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRESP	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACTOPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC
Diseñar actividades de inducción y acompañamiento a los servidores próximos a cesar con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones del Plan de Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Programas de Acompañamiento en la etapa de transición a los servidores próximos a cesar por límite de edad.	Informe	Reconocimiento al servidor que cesa por límite de edad					X			X				
								Orientación y Asesoría sobre beneficios Sociales - Hospital Santa Rosa.		X				X					X	
								Charlas informativas con el Sistema Nacional de Pensiones y Sistema Privado de Pensiones.			X			X				X		
								Taller de reajuste emocional en la adaptación ante la jubilación			X				X			X		
								Reunión de confraternidad												X

MATRIZ N° 2.2. MATRIZ DE PROGRAMACION DE ACCIONES PARA EL DESARROLLO DEL PLAN DE TRABAJO DE LAS UNIDADES O SERVICIOS POR UNIDAD PRODUCTORA																						
DEPENDENCIA: OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS								CENTRO DE COSTO: UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL														
OBJETIVO GENERAL: Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.																						
ARTICULACIÓN OPERATIVA Y PRESUPUESTAL									CRONOGRAMA 2025													
OBJETIVO ESPECÍFICO	CAT_PRESP	META/S.F	ACT_PRESP	ACT_OPER	UPS/Dependencia	SUB_ACTOPER	UNIDAD DE MEDIDA	ACCIÓN OPERATIVA	ENE	FEB	MAR	ABR	MAY	JUN	JUL	AGO	SET	OCT	NOV	DIC		
Promover actividades de integración entre los servidores familia e institución con la finalidad de fomentar el buen clima laboral.	9001. Acciones Centrales	0123	5000005. Gestión de Recursos Humanos	Acciones del Plan de Bienestar de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal	Talleres de motivación y recreación según calendario	Informe	Vacaciones útiles Saludables dirigido a los hijos de los servidores		20												
								Día de la Amistad		14												
								Día Internacional de la Mujer			08											
								Día de la secretaria				26										
								Día de la Madre					09									
								Día del Empleado Público					29									
								Día del Padre						13								
								Fiestas Patrias							25							
								Actividades de integración por Aniversario Institucional								29						
								Homenaje Señor de los Milagros													20	
								Navidad del Niño														

7.4.2. INDICADOR

OBJETIVO GENERAL: Contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional.								
OBJETIVO ESPECIFICO	NOMBRE DEL INDICADOR	UNIDAD DE MEDIDA	CALCULO DEL INDICADOR	VALOR ESPERADO	VALOR ALCANZADO	SEGUIMIENTO	FUENTE DE INFORMACION	RESPONSABLE
Brindar una atención oportuna a los servidores para los casos socio familiares presentados por servidores y realizar visitas domiciliarias, gestión de seguros y trámite de prestaciones económicas ante Essalud u otros trámites.	Porcentaje de servidores atendidos personalizados	Informe	$\frac{\text{N° de atenciones personalizadas a los servidores HSR}}{\text{N° total de servidores entrevistados}} \times 100$	80%	70%	Trimestral	Fichas Sociales	Unidad de Bienestar Social de personal
Promover la cultura de prevención y promoción de la salud con la finalidad de detectar enfermedades a través de chequeos médicos o campañas de salud, dirigidos a los servidores y sus familias	Porcentaje de efectividad de atenciones en las campañas de Salud	Informe	$\frac{\text{N° de atenciones de los servidores atendidos en las campañas medicas}}{\text{N° Total de servidores atendido en campañas}} \times 100$	50%	45%	Trimestral	Registro de asistencia	Unidad de Bienestar Social de Personal
Promover estilos de vida saludables a través de ejercicios físicos, capacitaciones y consejería en mejorar los estilos de alimentación saludable	Porcentaje de participación en actividades programadas de vida de los servidores.	Informe	$\frac{\text{N° de participación de los servidores en las actividades programadas}}{\text{N° total de servidores que participaron a las actividades}} \times 100$	100 %	100 %	Trimestral	Registro de Asistencia	Unidad de Bienestar Social de Personal
Implementar incentivos laborales para fortalecer el compromiso e identificación institucional	Porcentaje de satisfacción de los servidores identificados institucionalmente.	Informe	$\frac{\text{N° de incentivos laborales entregados}}{\text{N° total de servidores identificados}} \times 100$	100%	100%	Trimestral	Nómina de Personal	Unidad de Bienestar Social de Personal

Sensibilizar a los servidores civiles sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo un enfoque activo hacia la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades.	Porcentaje de inclusión de personas con habilidades diferentes a igualdad de oportunidades	Informes	$\frac{\text{N° de participación de servidores con discapacidad}}{\text{N° total de servidores con discapacidad}} \times 100$	70%	70%	Anual	Nómina de Personal con Habilidades Diferentes	Unidad de Bienestar Social de Personal
Diseñar actividades de inducción y acompañamiento a los servidores próximos a cesar con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida.	Porcentaje de acompañamiento a cesantes participantes a la inducción.	Informes	$\frac{\text{N° de servidores cesantes}}{\text{N° total de inducciones a los servidores cesantes}} \times 100$	100%	100%	Anual	Registro de Asistencia	Unidad de Bienestar Social de Personal
Promover actividades de integración entre los servidores familia e institución con la finalidad de fomentar el buen clima laboral.	Porcentaje de servidores integrados en la contribución del clima laboral	Informes	$\frac{\text{N° de servidores de participaron a las actividades}}{\text{N° total de actividades de integracion}}$	80%	80%	Trimestral	Registro de Asistencia de trabajadores.	Unidad de Bienestar Social de Personal

7.5. PRESUPUESTO

DEPENDENCIA : Oficina de Administración de Recursos Humanos CENTRO DE COSTO: Unidad de Bienestar Social de Personal							
OBJETIVO GENERAL: Propiciar condiciones para contribuir con el mejoramiento de la calidad de vida de los servidores y sus familias del Hospital Santa Rosa, generando estrategias y acciones que fomenten la participación en las diferentes actividades: salud, culturales, sociales, deportivas, recreativas y de convivencia laboral entre los servidores y sus familias que contribuirán a un buen clima laboral y cumplimiento del objetivo institucional							
OBJETIVO ESPECÍFICO 1. Brindar una atención oportuna a los servidores para los casos socio familiares presentados por servidores y realizar visitas domiciliarias, gestión de seguros y tramite de prestaciones económicas ante Essalud u otros trámites. 2. Promover la cultura de prevención y promoción de la salud con la finalidad de detectar enfermedades a través de chequeos médicos o campañas de salud, dirigidos a los servidores y sus familias 3. Promover estilos de vida saludables a través de ejercicios físicos, capacitaciones y consejería en alimentación saludable. 4. Implementar incentivos laborales para fortalecer el compromiso e identificación institucional. 5. Sensibilizar a los servidores civiles sobre la importancia de la inclusión de personas con discapacidad, promoviendo un enfoque activo hacia la equidad, la diversidad y la igualdad de oportunidades. 6. Diseñar actividades de inducción y acompañamiento a los servidores próximos a cesar con la finalidad de contribuir a mejorar su calidad de vida. 7. Promover actividades de integración entre los servidores familia e institución con la finalidad de fomentar el buen clima laboral. *Sujeto a las prioridades institucionales y/o disponibilidades presupuestales de la Institución.							
CAT_PRE SP	META /S.F	ACT_P RESP	ACT_OPER	Fuente de Financiamiento	CLASIFICADOR	NOMBRE DEL CLASIFICADOR	TOTAL
9001	123	Gestión de Recursos Humanos	Acciones de Bienestar de Personal	Recursos Ordinarios		BIENES	
					2.3.12.11	VESTUARIOS ACCESORIO Y PRENDAS DIVERSAS	S/ 2,373,000.00
					2.3.199.14	SIMBOLOS, DISTINTIVOS Y CONDECORACIONES	S/ 14,495.00
					2.3.1.1.1.1.1	ALIMENTOS Y BEBIDAS PARA CONSUMO HUMANO	S/ 4,720.00
					2.3. 1 99. 1 99	OTROS BIENES	S/ 9.000.00
					2.3. 1 5. 1 2	PAPELERIA EN GENERAL, UTILES Y MATERIALES DE OFICINA	S/ 3,000.00
					SUB TOTAL		S/ 2,404,215.00
						SERVICIOS	
					2.3. 2 7.11 5	SERVICIO DE ALIMENTACION DE CONSUMO HUMANO	S/ 24,000.00
					2.3. 2 7. 9 1	ORGANIZACIÓN Y CONDUCCION DE EVENTOS DEPORTIVOS	S/ 10,000.00
					2.3. 2 7.11 99	SERVICIOS DIVERSOS	S/ 45,000.00
					SUB TOTAL		S/ 79,000.00
					TOTAL, GENERAL		S/ 2,483,215.00

VIII. RESPONSABILIDAD

Los responsables del Plan Específico de la Unidad de Bienestar de personal son:

- Dirección General del Hospital Santa Rosa
- Dirección Adjunta
- Oficina Ejecutiva de Administración
- Oficina de Administración de Recursos Humanos
- Unidad de Bienestar Social de Personal
- Oficina Ejecutiva de Planeamiento Estratégico
- Oficina de Logística
- Jefes de Departamentos y oficinas del Hospital Santa Rosa.

IX. ANEXOS



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:09:33 -05:00



HOSPITAL SANTA ROSA
ANEXO 01: INFORME DE PRODUCCION DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

Lic. Responsable: TURNO: (M) (T) HORAS TRABAJADAS: FECHA:

N°	APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR	DNI	CELULAR	USUARIO			CONDICION LABORAL					BENF.			MOTIVO DE LA ATENCION																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
				N	R	C	NOMBRADO	CAS	RESIDENTE	INTERNO	TERCERO	PENSIONISTA	TITULAR	FAM. DIREC.	PARENTESCO	ATENCION SOCIAL								TRABAJO ADMINISTRATIVO					EXONERACION																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																											
																ATEN. EMERGENCIA	ATEN. ACCIDENTE LABORAL	ATENC. CONSULTORIO	ENTREVISTA SOCIAL	SEGUIMIENTO SOCIAL	ORIENTACION/ CONSEJERIA	INFORME SOCIAL	VISITA ESSALUD	VISITA HOSPITALARIA	VISITA DOMICILIARIA	GESTION INTERNA	GESTION EXTERNA	COORDINACION INTERNA	DECLAR - HOLTER-MAPA	ELAB. INFORMES	ELAB. PROGRAMAS	EJECUCION DE PROGRAMA	REUNION	ELAB. DE DOC. VARIOS	ATENCION DE SGD	SERVIDOR	FAMILIAR	HOSPITALIZACION	VACACIONES	ACCIDENTE LABORAL	PENSIONITA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																															
1																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																								

OBSERVACIONES									

LEYENDA :	
PARENTESCO	
H: HIJO(A)	
P:PADRES	
C:CONCUBINO	
E: ESPOSO(A)	

HORAS JUSTIFICADAS	
Compensacion de horas	
A cuenta de vacaciones	
Licencia sin Goce	

Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
2017.1604355 hard
Motivo: Day VP B
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

FIRMAS DE PROFESIONAL



HOSPITAL SANTA ROSA

ANEXO 02: INFORME MENSUAL DE PRODUCCION DE LA UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

LIC.

MES :

TOTAL ATENCIONES	USUARIO			CONDICION LABORAL					BENF.	MOTIVO DE LA ATENCION																				HOTAS ASISTENCIALES TRABAJADAS																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																
	N	R	C	NOMBRADO	CAS	RESIDENTE	INTERNO	TERCERO		PENSIONISTA	ATENCION SOCIAL										TRABAJO ADMINISTRATIVO							EXONERACION																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																		
											ATEN. EMERGENCIA	ATEN. ACCIDENTE LABORAL	ATENC. CONSULTORIO	ENTREVISTA SOCIAL	SEGUIMIENTO SOCIAL	ORIENTACION/ CONSEJERIA	INFORME SOCIAL	VISITA ESSALUD	VISITA HOSPITALARIA	VISITA DOMICILIARIA	GESTION DE INTERNA	GESTION EXTERNA	COORDINACION INTERNA	DECLAR -HOLTER-MAPA	ELAB. INFORMES	ELAB. PROGRAMAS	EJECUCION DE PROGRAMA	REUNION	ELAB. DE DOC. VARIOS		ATENCION DE SGD	SERVIDOR	FAMILIAR	HOSPITALIZACION	VACACIONES	ACCIDENTE LABORAL	PENSIONITA																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																									
																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																																														</



FIRMA DIGITAL

FIRMAS DE PROFESIONAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
 OVIEDO Mervin Medelid FAU
 20171604355 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00



Unidad de Bienestar Social de Personal
ANEXO 03 - FICHA DE SEGUIMIENTO DE CASOS DE ATENCIONES DIARIAS

Fecha:...../...../.....

Nº	NOMBRE DEL SERVIDOR	ACCIONES REALIZADAS	SEGUIMIENTO DEL CASO
1	Servidor:		
	Cargo:		
	NOMBRADO ☐ CAS ☐ TERCERO ☐		
	Paciente:	OBSERVACIONES	OBSERVACIONES
	Parentesco:		
	Motivo de la Atencion :		
	Profesional responsable del caso:	Firma del Profesional	Firma del Profesional
		TURNO: (M) (T)	TURNO: (M) (T)
	SEGUIMIENTO DEL CASO		
	Fecha :/...../.....		
	ACCIONES REALIZADAS	OBSERVACIONES	FIRMA DEL PROFESIONAL



Firmado digitalmente por ZAPATA
 OVIEDO Mervin Medelid FAU
 20171604355 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

ANEXO 04 BOLETA DE EXONERACIONES

DATOS DEL PACIENTE:

APELLIDOS Y NOMBRES: H.C:

DPTO/AREA/OFC: CARGO: CONDICIÓN:

DATOS DEL SOLICITANTE:

APELLIDOS Y NOMBRES:

PARENTESCO: TELEFONO: FECHA DE ATENCION:

CONCEPTO A EXONERAR	PRECIO TOTAL	EXONERADO	TOTAL A PAGAR
Consulta Externa: (Medicina, Cirugía, Otros)			
Consulta Externa: Psicología			
Consulta Externa: Psiquiatría			
Consulta Externa: Med. Física			
Rehabilitación			
Consulta Externa: Terapia Física			
HOSPITALIZACIÓN			
FARMACIA			
LABORATORIO			
EMERGENCIA			
RADIOLOGIA			
ECOGRAFIA			
TOMOGRAFIA TORAX/CEREBRO/OTROS			
ECOCARDIGRAMA / HOLTER/ MAPA			
INFORME MEDICO			
OTROS			
TOTAL, GASTO			

UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL



Firmado digitalmente por ZAPATA OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

ANEXO 05: INFORME VISITA DOMICILIARIA

Historia Clínica N° _____

Historia Social N° _____

I.- DATOS PERSONALES

Nombres y Apellidos: _____

Dirección : _____

Referencia : _____

II.- MOTIVO

- | | | | |
|--------------------------------|-----|--------------------------------|-----|
| • Violencia Familiar | () | Informe Social | () |
| • Verificación Socioeconómica | () | Seguimiento Social | () |
| • Abandono de Tratamiento | () | Complementar Evaluación Social | () |
| • Constatar Diagnostico Social | () | Otros | () |

III.- OBJETIVOS

- Evaluación social y Sanitaria ()
- Orientación y Consejería ()

IV.- INFORME DE LA VISITA

.....

.....

.....

.....

.....

V.- RESULTADO DE LA VISITA

.....

.....

.....

.....

.....

VI.- PERSONA ENTREVISTADA

FECHA:

Firma y sello de Trabajadora Social Responsable



Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Day V" B"
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

ANEXO 06 FICHA DE RIESGO SOCIAL
(Escala de Valoración Socio Familiar)

Nombre y Apellidos :
DNI : Tipo de Seguro: Fecha :
Domicilio : Celular:
Persona Responsable :
Parentesco :
Fecha de Ingreso a UBSP: Servicio Médico: Cama N° :
Dx Medico :

PROBLEMATICA IDENTIFICADA

A.- SITUACIÓN FAMILIAR	
1. Vive con Familia	
2. Vive con Cuidador	
2. Tiene a su cargo personas con discapacidad	
3. Vive Solo y/o alejado de su familia	
B.- RED DE APOYO SOCIAL	
1. Recibe regularmente Familiares	
2. Recibe Visitas de Amigos	
3. Apoyo de voluntariado y/o Otras Instituciones	
4. No Recibe Visitas de Familiares	
C.- SITUACIÓN DE SALUD	
1. Paciente con Enfermedad Crónica	
2. Paciente con Discapacidad Motora	
3. Paciente con Múltiples reingresos por Manejo Inadecuado de tratamiento	
4. Enfermedad de uno y/o más miembros de la familia	
5. Desajuste emocional	
D.- SITUACION LABORAL	
1. Paciente con problemas laborales	
2. Paciente con descanso medico prolongado a más de 150 días	
3. Paciente con Incapacidad NO TEMPORAL	
E.- SITUACION ECONOMICA	
1. Paciente sin dificultad económica	
2. Paciente Subsidiado	
3. Paciente Pensionista	
4. Paciente con deudas (Bancos, Cooperativas y otros)	

5. Pacientes con deudas Judiciales	
F.- PROBLEMAS INSTITUCIONALES	
1. Paciente que recibe pensión y es asegurado activo	
2. Paciente sin CITT no emitido en su oportunidad	
3. Falta de Insumo y/o Medicamentos	
4. Paciente con desconocimiento en procedimientos institucionales	
Puntuación Total	

Riesgo Social Encontrado :

Plan de Tratamiento :

RIESGO SOCIAL	
Alto : 11 a 15 puntos	Mediano : 06 a 10 puntos
Bajo : 1 a 5 puntos	

Firma y Sello de la Trabajadora Social



Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIDIO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

Anexo 07.- FICHA SOCIAL

Datos Generales del Servidor		
1.- Apellido Paterno Apellido Materno Nombres		
Historia Clínica..... DNI..... Fecha de Ingreso..... Fecha de entrevista..... Fecha de Reingreso.....		
2. Edad..... 3. -Fecha de Nac..... 4.- Estado Civil..... 5.- Celular	6.-Condición Nombrado () Nombrado por Reemplazo () Cas regular () Residente () Otro ()	7.-Dpto/Ofic que labora 8.- Cargo
9.- Domicilio: Calle/ Av./ Jr./ Paje/ AH.....N°....., Distrito.....Referencia..... 		
10.- Estructura Familiar Familiar 1ParentescoEdad..... OcupaciónS/.Centro de trabajo Familiar 2ParentescoEdad..... OcupaciónS/.Centro de trabajo Familiar 3ParentescoEdad..... S/.Centro de trabajo		


HOSPITAL SANTA ROSA
 PUEBLO LIBRE
Calidez, ciencia y experiencia a su servicio

FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
 OVIEDO Mervin Medelid FAU
 20171604355 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

L. DE PERSONAL

11.- Responsable del Paciente
Edad Parentesco Celular
12.- Seguro Médico Essalud () SIS para Todos () Seguro PNP () Seguro FF.AA () EPS ()
13.- Centro Asistencial donde se Atiende
14.- Diagnóstico Médico
15.-Dinamica Familiar
16.-Situación de Vivienda
17.- Situación Económica
18.- Diagnóstico Social

Persona Entrevistada

.....

Firma del Trabajadora Social


 FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
 OVIEDO Mervin Medelid FAU
 2D171604355 hard
 Motivo: Doy V° B°
 Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

ANEXO 08

CITACIÓN

Sr. (a)

Sírvase presentarse al la Unidad de Bienestar Social de Personal el día

A horas para entrevistarse con la Trabajadora social

Motivo

Fecha

Firma del Trabajadora Social

Firma de la persona que recibe la citación

DNI.....

Fecha

Hora



Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

ANEXO 09 FORMATO PARA MODIFICACION DEL PDT - PLAME
SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD DEL PERSONAL

HOSPITAL SANTA ROSA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

Nº	APELLIDOS Y NOMBRES	DNI	CONDICION	TIPO DE LICENCIA	FECHA INICIO LICENCIA	FECHA FIN DE LICENCIA	TOTAL, DIA SUBSIDIADOS	Nº CITT



FIRMA DIGITAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Mervin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

ANEXO 10 FORMATO PARA REEMBOLSO DE PRESTACIONES ECONOMICAS QUE CORRESPONDE PAGAR AL HOSPITAL SANTA ROSA SUBSIDIO POR ENFERMEDAD Y MATERNIDAD DEL PERSONAL

HOSPITAL SANTA ROSA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

It	Apellidos y Nombres	DNI	CONDICION LABORAL	TIPO DE INCAPACIDAD	F.Inicio	F.Termino	Total días	PRESTACION ECONOMICA REAL		PRESTACION ECONOMICA OTORGADA POR ESSALUD (30 - 45 - 55% UIT)		PRESTACION ECONOMICA ASUMIDA POR HSR	
								Importe diario	Importe Total	Importe diario	Importe Total	Importe diario	Importe Total
1													
2													
3													
4													

TOTALES

S/

S/

S/

Pueblo Libre, de del 202...



PERÚ

Ministerio
de Salud

Hospital Santa Rosa

"AÑO DE LA RECUPERACIÓN Y CONSOLIDACION DE LA ECONOMIA PERUANA"



ANEXO N° 11 KARDEX: ESTADO DE CUENTA CORRIENTE

CREDITOS ESPECIALES (LABORATORIO, RAYOS X, HOSPITALIZACION Y SERV. DENTAL)

HOSPITAL SANTA ROSA
OFICINA DE ADMINISTRACION DE RECURSOS HUMANOS
UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

TELEFONO:

APELLIDOS Y NOMBRES DEL TRABAJADOR:

DNI:

REGIMEN LABORAL

IT	FECHA	OPERACIÓN	Nº BOL DE CREDITO	CREDITOS								TOTAL, CUENTA
				LABORATORIO		RAYOS X		HOSPITALIZACION		SERV. DENTAL		
				SALDO	ABONO	SALDO	ABONO	SALDO	ABONO	SALDO	ABONO	
1												S/ -
2												
3												
4												
5												
6												
7												
8												
9												
10												
11												
12												
13												
14												
15												



FIRMA DIGITAL

UNIDAD DE BIENESTAR SOCIAL DE PERSONAL

Firmado digitalmente por ZAPATA
OVIEDO Merwin Medelid FAU
20171604355 hard
Motivo: Doy V° B°
Fecha: 14.02.2025 12:09:59 -05:00

